ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. X, 14 SECTIO H 1976

Instytut Ekonomii Politycznej i Planowania
Wydział Ekonomiczny UMCS

Maria WROCHNA-BULANDA

Planowanie i prognozowanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane w spółdzielczości mieszkaniowej

Планирование и прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах в жилищной кооперации

Planning and Prognosis of Trained Labour Force Requirements in Housing Cooperatives

PLANOWANIE A PROGNOZOWANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA KADRY KWALIFIKOWANE

W literaturze ekonomicznej ostatnich lat rozróżnienie takich pojęć jak prognozowanie i planowanie jest coraz bardziej oczywiste.

Pod pojęciem prognozowania rozumiemy przewidywanie prawdopodobnego przebiegu zjawisk, podczas gdy planowanie ma kształtować przyszły rozwój zjawisk. „Zasadnicza różnica między planowaniem a prognozą polega na tym, że prognoza daje naukowe oceny i zalecenia, nie wysuwa natomiast operatywnych, obowiązujących zadań. Prognoza w swej istocie jest ilościowym odzwierciedleniem wymogów obiektywnych praw, m. in. ekonomicznych. Prognozowanie, opierając się na obiektywnej ocenie przyszłego rozwoju, przewidując spodziewane trudności i wskazując drogi ich przezwyciężenia, pomaga w znalezieniu optymalnych wariantów w planowaniu".[1] Prognoza daje odpowiedź na pytanie: co będzie, jeśli określone założenia będą spełnione, nie odpowiada natomiast na pytanie: co po prostu będzie. Poza tym, prognoza wyprzedza plan, a więc stanowi dla niego układ odniesienia.

[1] M. Wrochna-Bulanda: *Wybrane zagadnienia z metodyki prognozowania w świetle literatury*, „Ann. Univ. Mariae Curie-Skłodowska", sectio H, vol. VI, 1972, s. 74 i n.

Plan, w odróżnieniu od prognozy, nie może się opierać wyłącznie na znajomości ewolucji zjawisk, lecz musi zawierać konkretne zadania i środki ich realizacji i w ten sposób aktywnie kształtować warunki, w których przyszły rozwój będzie się dokonywał. Plany, niezależnie od okresu jaki obejmują, zakładają celowy wybór i koordynację *ex ante* procesów naukowych, ekonomicznych, technicznych i społecznych. Poza tym, plan powstaje w wyniku alternatywnego wyboru i zawiera element decyzji.

W planowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego Polski stosuje się następujący schemat: cel — prognoza — program [2] — plan — realizacja planu.

Cele formułowane są przez kierownictwo szczebla centralnego przy znajomości prognoz przekształceń rozwojowych. Wyznaczone są one w sposób ogólny, zaś zadaniem prognoz jest naświetlenie przebiegu realizacji oraz skutków decyzji, dzięki którym mają być zrealizowane zamierzone cele rozwoju społeczno-gospodarczego. W celu ściślejszego powiązania planowania z prognozą opracowuje się kilka wariantów prognoz, które umożliwiają podjęcie decyzji planistycznych. Prognozy opracowane są najczęściej przez placówki naukowo-badawcze, a więc mogą stanowić narzędzie weryfikacji zarówno programów, jak i planów.

Planowanie, czyli formułowanie dyrektyw na najbliższą czy dalszą przyszłość, uwzględnia zarówno założone cele strategiczne, jak i naukowo opracowane prognozy. Plan przygotowywany jest przez specjalne zespoły planistyczne, które ustalają zadania i środki niezbędne dla osiągnięcia założonych celów.

W przypadku zapotrzebowania na kadry kwalifikowane, pod pojęciem których rozumiemy 3 kategorie pracowników: z wykształceniem wyższym średnim i zasadniczym zawodowym, prognozowanie, czyli przewidywanie przyszłego zapotrzebowania, powinno być punktem wyjścia przy opracowywaniu planów zapotrzebowania na te kadry.

Analiza polityki zatrudnienia w zakresie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane [3] wskazuje na brak systematycznych studiów prognostycznych; można to uznać za istotne źródło słabości planowania w tym zakresie. Prognozowanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane powinno być powiązane przede wszystkim z prognozami rozwoju poszczególnych działów i gałęzi gospodarki narodowej oraz z prognozami rozwoju techniki.

[2] Program jest wynikiem prognozowania. Zawiera cele i optymalne środki ich realizacji. Program jest wielowariantowy i ma charakter dezyderatywny w przeciwieństwie do planu, który charakteryzuje się jednowariantowością i obligatoryjnością.

[3] A. Siciński: *Prognozowanie a planowanie w dziedzinie szkolnictwa*, „Polska 2000", 1972, z. 4, s. 299—313.

Według M. Kabaja, prawidłowa prognoza zapotrzebowania na kadry opierać się musi na trzech podstawowych grupach zmiennych[4].

1. Punktem wyjścia prognozy musi być prawidłowa ocena aktualnego stopnia wykorzystania kadr kwalifikowanych w gospodarce. Ocena ta stanowić powinna fundament całej konstrukcji planu perspektywicznego rozwoju i wykorzystania kadr. W praktyce planistycznej ten element jest dotychczas prawie całkowicie pomijany lub ignorowany.

2. Drugim elementem prognozy są założenia koncepcji zatrudnienia i wykorzystania kadr o różnym stopniu przygotowania zawodowego oraz modeli optymalnych struktur kwalifikacyjnych adekwatnych do potrzeb rozwoju techniczno-ekonomicznego gospodarki.

3. Trzecim elementem niezbędnym dla zbudowania prognozy zatrudnienia kadr są perspektywy rozwoju poszczególnych działów gospodarki oraz przewidywane tempo postępu technicznego i organizacyjnego.

Prognozy dotyczące zapotrzebowania na kadry kwalifikowane — tak jak większość prognoz — powinny być opracowywane w kilku wariantach szczegółowszych, które bardzo ułatwiłyby proces planowania tych kadr. Planowanie wymaganej liczby i jakości kadr kwalifikowanych stanowi integralną część planowania kompleksowego i w dużym stopniu uzależnia realność zamierzeń we wszystkich dziedzinach życia.

Pierwsze próby koordynacji zapotrzebowania na kadry z możliwościami ich kształcenia przeprowadzono w 1949 r., w trakcie opracowywania planu 6-letniego. Na szerszą skalę podjęto tę problematykę w r. 1956, kiedy powołano specjalne komisje opracowujące zapotrzebowanie na kadry w różnych dziedzinach gospodarki narodowej. Od tej pory datuje się w Polsce systematyczne obliczanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane. W r. 1964 powołano Międzyresortową Komisję do Opracowania Zapotrzebowania na Kadry Kwalifikowane dla Gospodarki Narodowej do 1975 r.; komisja ta właściwie działa do chwili obecnej. Opracowano kilka wersji zapotrzebowania w różnych przedziałach czasowych. Najbardziej aktualna i ostatnia obejmuje lata 1971—1985.[5]

Metodologiczne, a zarazem organizacyjne problemy planowania zapotrzebowania na kadry kwalifikowane są różne i zależą od przyjętego horyzontu czasowego. „Właściwa koordynacja między rozwojem szkolnictwa i zapotrzebowaniem na kadry dla gospodarki narodowej może być zabez-

[4] M. Kabaj: *Próba weryfikacji założeń aktualnych prognoz zapotrzebowania na kadry kwalifikacyjne*, „Polska 2000", 1975, z. 1, s. 9.

[5] Zagadnienia pierwszych i późniejszych doświadczeń planistycznych w zakresie zapotrzebowania na kadry kwalifikacyjne w Polsce omawia m. in. Z. Schulz: *Aktualne prognozy zapotrzebowania na kadry kwalifikowane*, „Polska 2000", 1975, z. 1, s. 56—86.

pieczona przez opracowywanie perspektywicznego zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych".[6]

W planie perspektywicznym wytyczone są generalne kierunki rozwoju liczebnego kadr. Ustalenie potrzeb perspektywicznych charakteryzuje się małym stopniem szczegółowości i ma raczej charakter prognozy.

W procesie planowania wieloletniego i krótkookresowego określa się konkretne zadania ilościowego i rodzajowego kształcenia kadr. Ze względu na okres potrzebny do wykształcenia pracownika, plany wieloletnie wpływają głównie na podział i właściwe wykorzystanie już wyszkolonych kadr, a w mniejszym stopniu dotyczą przygotowania kadr przyszłych.

Długookresowe plany rozwoju społeczno-gospodarczego kraju ulegają w trakcie realizacji pewnym zmianom, w związku z czym planowanie kształcenia przyszłych kadr musi mieć charakter elastyczny. Lepsze efekty planowania można osiągnąć przez szersze i pełniejsze przygotowanie zawodowe pracowników. Przygotowanie takie ułatwia adaptację pracowników do nowych warunków i nowych stanowisk pracy, które wynikają ze zmiany wymagań kwalifikacyjnych.

Według T. Przeciszewskiego[7], badanie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane jest „nieodzowne ze względu na konieczność stworzenia przesłanek do określenia struktury kształcenia (poziomej — według kierunków i pionowej — według szczebli szkolnictwa)". Autor zwraca uwagę na dwa ważne zagadnienia z tej dziedziny. Są to:

1. Zapotrzebowanie własne szkolnictwa i placówek naukowych będzie stanowić coraz większy odsetek ogólnego zapotrzebowania na absolwentów, zaś pozostałe dziedziny gospodarki i kultury będą charakteryzować się malejącym odsetkiem rocznej podaży kadr kwalifikowanych.

2. Popyt na kształcenie będzie przejawem ogólnych potrzeb kulturowych społeczeństwa a nie zapotrzebowania określonych zakładów pracy czy instytucji. Łączy się to z kierunkami ogólnych przeobrażeń w stylu życia i modelu spędzania czasu wolnego oraz z rozwojem kształcenia permanentnego. Powyższe zagadnienia stają się coraz bardziej aktualne i wymagają planowego ich rozwiązania.

W praktyce planistycznej w Polsce zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane przeprowadza się z wystarczającą dokładnością, natomiast zbyt mało uwagi poświęca się jakościowej ocenie aktualnego i przyszłego wykorzystania kadr kwalifikowanych.[8]

Największą trudnością w planowaniu zapotrzebowania na kadry kwalifikowane jest niezbyt precyzyjne określenie wpływu postępu technicznego

---

[6] H. Król: *Postęp techniczny a kwalifikacje*, Warszawa 1970, s. 187.

[7] T. Przeciszewski: *Wybrane zagadnienia metodyki planowania szkolnictwa wyższego* [w:] *Planowanie kadr*, Warszawa 1973, s. 91 i n.

[8] Kabaj: *Próba weryfikacji...*, s. 10.

na zmiany w strukturze kwalifikacyjnej pracowników. W Polsce podjęto w tym zakresie różne fragmentaryczne badania, które jednak nie stanowią zwartej całości. Odbija się to ujemnie na wynikach prac planistycznych, ponieważ wnioski z takich kompleksowych badań są niezbędne do:

a) usprawniania wieloletniego planowania zatrudnienia kadr wykwalifikowanych oraz zapotrzebowania na te kadry;

b) ustalenia programów przygotowania kadr w określonych zawodach i specjalnościach;

c) kształtowania profilu przyszłych specjalistów;

d) szeregu innych prac, na przykład w zakresie ekonomicznej efektywności postępu technicznego, badań socjologicznych nad strukturą społeczno-zawodową ludności, itp.[9]

PLANOWANIE WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W SPÓŁDZIELCZOŚCI MIESZKANIOWEJ NA TLE PRZYROSTU LUDNOŚCI W WIEKU PRODUKCYJNYM W LATACH 1976—1990

Planowanie wielkości zatrudnienia jest procesem, za pomocą którego spółdzielczość mieszkaniowa przewiduje swoje przyszłe potrzeby kadrowe dotyczące poszczególnych stanowisk pracy. Przy planowaniu zasobów siły roboczej uwzględnia się z jednej strony uzupełnienie braków kadrowych przez dokształcanie i doskonalenie własnej kadry, z drugiej zaś, poszukiwanie pracowników spoza spółdzielczości, np. przez kontakty z wyższymi uczelniami (stypendia fundowane, umowy przedwstępne), szkołami średnimi i zawodowymi.

Planowanie zasobów siły roboczej, a kwalifikowanej w szczególności, jest konieczne na obecnym etapie rozwoju gospodarczego, ponieważ:

— pozwala w sposób planowy zapobiegać nadwyżkom lub niedoborom siły roboczej,

— stwarza lepsze podstawy do optymalnego wykorzystania uzdolnień i kwalifikacji pracowników,

— pozwala na wcześniejsze przygotowanie programów szkolenia kadry dla przyszłych potrzeb gospodarki narodowej, w tym i dla spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego.

Program zatrudnienia w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego musi uwzględniać wzrost ilości mieszkań oddawanych do użytku oraz administrowanych przez spółdzielczość mieszkaniową. Według założeń V Plenum KC PZPR oraz uchwały VII Zjazdu Partii w pięcioleciu 1976—1980

[9] M. Charkiewicz: *Metodologiczne problemy planowania zapotrzebowania na kadry kwalifikowane* [w:] *Ekonomiczno-społeczne aspekty kształcenia*, praca zbiorowa pod red. J. Kluczyńskiego, Warszawa 1961, s. 168.

ma być wybudowanych 1525 tys. mieszkań [10], w tym spółdzielczość odda do użytku 850 tys. mieszkań.

Spośród wielu metod służących do wyliczenia zapotrzebowania na kadry kwalifikowane wyróżnia się metodę normatywną, która należy do metod szczegółowych i polega na operowaniu odpowiednio obliczonymi normami. Przy użyciu tej metody R. Jajszczyk [11] opracował po raz pierwszy dla spółdzielczości mieszkaniowej, a głównie dla gospodarki zasobami mieszkaniowymi, normatyw niezbędnych potrzeb kadrowych. Normatyw ten został określony na podstawie relacji między wielkością eksploatowanych zasobów mieszkaniowych a wielkością zatrudnienia w jednostkach zarządzających tymi zasobami. R. Jajszczyk wyliczył, że wskaźnik ten wynosi 1100 m^2 powierzchni użytkowej zasobów mieszkaniowych na 1 etat zatrudnienia w jednostkach gospodarki mieszkaniowej, i uważa, że w obecnych warunkach wskaźnik ten posiada wartość optymalną, która od r. 1968 utrzymuje się w zasadzie na nie zmienionym poziomie.[12] Dla różnych grup

Tab. 1. Przewidywane wielkości przyrostów zatrudnienia w spółdzielniach budownictwa mieszkaniowego na tle przewidywanych przyrostów liczby ludności w wieku produkcyjnym w latach 1971—1990

Expected employment increases in housing cooperatives in relation to expected increases in employment of productive-age population in the years 1971—1990

Lata	Przyrost liczby ludności w wieku produkcyjnym w tys. osób	Przyrost zatrudnienia w spółdzielniach w tys. osób			Udział procentowy		
		ogółem	w gospod. zasobami mieszkaniowymi	dozorcy, sprzątaczki, rob. remontowi	3 : 2	4 : 2	5 : 2
1971—1975	1705,6	17,5	12,7	7,9	1,0	0,8	0,5
1976—1980	1480,6	41,3	27,8	20,2	2,8	1,9	1,4
1981—1985	705,4	59,8	40,0	29,2	8,5	5,7	4,2
1986—1990	372,6	69,6	53,4	39,7	18,7	14,3	10,6
Ogółem 1971—1990	4264,2	188,2	133,9	97,0	4,4	3,1	2,3

Źródło: R. Jajszczyk: *Spółdzielcza gospodarka...*, tab. 32, s. 112.

[10] Według uchwały sejmu z grudnia 1976 r. program budownictwa mieszkaniowego na lata 1976—1980 został zwiększony o 50 tys. mieszkań. W artykule pozostawia się jednak dawne zadania planowe ze względu na to, że: a) odpowiednie obliczenia szczegółowe przeprowadził R. Jajszczyk w stosunku do tego wolumenu, b) chodzi o ilustrację metody, a nie konkretne wyliczenia, w stosunku do zmian kolejnych ustaleń programu budownictwa.

[11] R. Jajszczyk: *Spółdzielcza gospodarka zasobami mieszkaniowymi. Stan aktualny i perspektywy rozwoju*, Instytut Kształtowania Środowiska, Warszawa 1974, s. 107.

[12] R. Jajszczyk: *Prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w gospodarce zasobami mieszkaniowymi — na przykładzie spółdzielczości mieszkaniowej*, „Sprawy mieszkaniowe", 1975, nr 2, s. 49 i n.

pracowników wskaźnik zatrudnienia kształtuje się inaczej i wynosi: dla pracowników umysłowych administracyjnych — 8000 m^2 powierzchni użytkowej (pow. uż.) na 1 etat, dla pracowników inżynieryjno-technicznych — 26 000 m^2 pow. uż., dla robotników remontowo-konserwacyjnych — 3217 m^2 pow. uż., zaś dla dozorców — 4700 m^2 pow. uż.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że w latach 1971—1990 przyrosty zasobów siły roboczej będą gwałtownie maleć, natomiast zapotrzebowanie spółdzielni mieszkaniowych, jak i całej spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego na pracowników będzie w każdym 5-leciu coraz większe.

Opierając się na prognozie R. Jajszczyka dotyczącej zatrudnienia w spółdzielniach mieszkaniowych i przyjmując, że zatrudnienie w spółdzielniach budownictwa mieszkaniowego wynosi około 90% zatrudnienia ogółem w spółdzielczości mieszkaniowej, można dojść do wniosku, że przyrost zatrudnienia w latach 1976—1980 powinien wynosić około 46 tys. osób. Z tej liczby przyrost zatrudnienia w spółdzielniach wyniesie 41,3 tys osób, w zakładach budowlanych spółdzielni — 3,95 tys. osób, w centrali około 80 osób, a w oddziałach około 670 osób.

Nieco inaczej kształtuje się planowane zatrudnienie w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego, opracowane przez Dział Ekonomiczny CZ SBM na dzień 14 09 1975 r. dla Komisji Planowania jako wytyczne do opracowania narodowego planu gospodarczego na lata 1976—1980 (tab. 2).

Tab. 2. Szacunkowy stan zatrudnienia w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego w latach 1976—1980

Estimated employment in housing cooperatives in 1976—1980

Stan na 31 XII 1974	Przewidywany stan na 31 XII 1975	Szacunkowy stan na 31 XII					1980—1975 (różnica)
		1976	1977	1978	1979	1980	
53 933	64 691	73 746	82 314	91 766	100 646	109 255	44 564

Źródło: maszynopis Działu Ekonomicznego CZ SBM w Warszawie.

Z porównania szacunkowych danych zatrudnienia w spółdzielczości mieszkaniowej otrzymanych metodą normatywną i w oparciu o opracowanie Działu Ekonomicznego CZ SBM wynika, że zapotrzebowanie na kadrę liczone metodą normatywną jest o 1436 osób większe niż według szacunku Działu Ekonomicznego CZ SBM (różnica stanowi 3,2%).

Według wstępnych założeń narodowego planu społeczno-gospodarczego na lata 1976—1980 oraz projektu takiego planu do r. 1990 można określić, jak zatrudnienie w spółdzielczości mieszkaniowej kształtuje się na tle zatrudnienia w całości gospodarki uspołecznionej i wybranych jej działach (tab. 3).

Tab. 3. Zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej, w wybranych jej działach i spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego w latach 1970—1990

Employment in selected branches of socialized economy and in housing cooperatives in 1970—1990

Wyszczególnienie	1970	1980	1990	Struktura w procentach			Dynamika w procentach		
				1970	1980	1990	1980/1970	1990/1980	1990/1970
Zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej ogółem, w tym:	9850	12 990	16 000	100,0	100,0	100,0	132,0	123,2	162,4
Przemysł	4054	5 040	5 080	41,2	38,7	34,9	124,3	110,7	137,6
Budownictwo	1029	1 470	1 550	10,4	11,3	9,7	142,9	105,4	150,6
Gospodarka mieszkaniowa i komunalna	355	550	860	3,6	4,2	5,3	154,9	196,4	242,3
Spółdzielczość budownictwa mieszkaniowego	30,4	95,8	239,5	0,3	0,7	1,5	315,1	250,0	787,8

Źródło: K. Dzienio: *Demograficzno-zatrudnieniowe uwarunkowania prognoz kadrowych*, „Polska 2000", 1975, nr 1, s. 108 skrót tab. 10 oraz wyliczenia własne odnoszące się do spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego.

Z przedstawionych danych w tabeli 3 wynika, że w latach 1970—1990 dynamika wzrostu zatrudnienia w gospodarce mieszkaniowej i komunalnej wyprzedza prawie o 80 punktów, a spółdzielczość mieszkaniowa o 625,4 punktu dynamikę wzrostu zatrudnienia ogółem w gospodarce uspołecznionej. Nieco poniżej wskaźnika wzrostu globalnej liczby pracowników gospodarki uspołecznionej ukształtuje się zatrudnienie w budownictwie i przemyśle.

Te ogromne różnice w planowanej dynamice zatrudnienia wskazują, że problem pokrycia zapotrzebowania na kadry w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego nie będzie łatwy. Z dotychczasowych obserwacji można wnioskować, że zatrudnienie nowych kadr w spółdzielczości mieszkaniowej będzie napotykało trudności, przede wszystkim ze względu na warunki materialne, które oferuje spółdzielczość. Uwzględniając fakt, że po r. 1975 zmniejszać się będzie przyrost ludzi zdolnych do pracy, co wynika z ogólnokrajowej sytuacji demograficznej, spółdzielczość mieszkaniowa stanie przed bezwzględną koniecznością takiego doboru kadr i takich poczynań stabilizacyjnych, które zapewnią wykonanie zadań nałożonych na nią. Niewykluczony jest względny brak rąk do pracy, szczególnie w gospodarce zasobami mieszkaniowymi.

Jedną z realnych możliwości łagodzenia braku rąk do pracy może być aktywizacja osób w wieku emerytalnym.[13] Stanowić oni powinni potencjalne rezerwy siły roboczej, m. in. w spółdzielczości mieszkaniowej, np. do pracy na pół etatu. Bardzo często ludzie odchodzący na emeryturę są w pełni sił, zaangażowania społecznego, które tak bardzo potrzebne jest do pracy w spółdzielczości mieszkaniowej. Zatrudnienie tych emerytów byłoby korzystne dla obydwu stron, tzn. dla pracownika i dla spółdzielczości.

Dotychczasowy system emerytalny nie jest zbyt elastyczny i nie zawsze zezwala na podjęcie nowej pracy zarobkowej ludziom w wieku emerytalnym. Uregulowanie tego systemu powinno nastąpić jak najszybciej, a ograniczeniem aktywności zawodowej nie powinien być ustawowy wiek emerytalny, lecz chęć do pracy i ekspertyza lekarska.

Przedstawiając prognozę zatrudnienia w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego na lata 1976—1980, należy jeszcze raz realnie spojrzeć na sytuację demograficzną przyszłego 5-lecia. Według założeń polityki zatrudnienia państwa, większość przyrostu siły roboczej powinna być skierowana przede wszystkim do sfery usług. W tej sytuacji przewiduje się, że „cały wzrost zadań budowlanych w latach 1976—1980 musi zostać wy-

[13] H. Hagno: *Zatrudnienie emerytów na przykładzie Warszawy*, „Polityka Społeczna", 1975, nr 11/12, s. 53—58.

konany przy nie zwiększonym zatrudnieniu"[14], co oznacza, że cały wzrost budownictwa mieszkaniowego musi być pokryty wzrostem wydajności pracy. Dla uruchomienia istniejących rezerw w tym zakresie w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego nieodzowne jest stworzenie odpowiednich warunków organizacyjnych, technicznych i społecznych.

PRZEWIDYWANA STRUKTURA KWALIFIKACYJNA ZATRUDNIENIA W CAŁEJ GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ I W SPÓŁDZIELCZOŚCI BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO

W perspektywicznym planie społeczno-gospodarczego rozwoju kraju[15] zakłada się jakościowe zmiany w strukturze kwalifikacji społeczeństwa. W 1990 r. wykształcenie ponadpodstawowe powinno posiadać 2/3 ludności dorosłej, tj. w wieku powyżej 20 lat, przy czym obecnie wykształceniem ponadpodstawowym legitymuje się 1/3 ludności.

Ze wstępnych prognoz Komisji Planowania przy Radzie Ministrów dotyczących rozwoju kadr do 1990 r.[16] wynika, że liczba pracowników kwalifikowanych zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej powinna wynieść w 1990 r. 14,2 mln osób, w tym ze szkolnym przygotowaniem zawodowym 11,8 mln. Oznacza to, że udział pracowników kwalifikowanych w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej powinien zwiększyć się z 70% w 1973 r. do 88% w 1990 r.

Największą dynamiką wzrostu będą charakteryzowały się kadry z wykształceniem wyższym. Liczba tych kadr zwiększy się w 1990 r. do 1650 tys., to jest o 6% średnio w roku. W gospodarce uspołecznionej udział pracowników z wyższym wykształceniem stanowić ma w 1990 r. 10% ogółu zatrudnionych w stosunku do nieco ponad 5% w r. 1970. Przewiduje się, że nastąpi szczególnie intensywne kształcenie specjalistów dla nowych dziedzin produkcji — informatyków, elektroników, automatyków, a także specjalistów z zakresu zarządzania i organizacji pracy. Zwiększy się też kształcenie kadr dla sfery usług i ochrony środowiska.

Niezbędny jest równocześnie wzrost liczby pracowników posiadających wykształcenie średnie. W r. 1974 liczba tych pracowników wynosiła 1980 tys. osób, podczas gdy w r. 1990 zapotrzebowanie na tego typu pracowników wynosić będzie ponad 4 mln. Dotyczy to osób z cenzusem szkoły średniej, zatrudnionych na nierobotniczych stanowiskach pracy. Uwzględnia-

---

[14] Z. Bryczkowski: *Skala rezerw*, „Zagadnienia i Materiały Ośrodka Propagandy Partyjnej", 1976, nr 5, s. 31.

[15] A. Karpiński: *Główne kierunki społecznego i ekonomicznego rozwoju Polski w okresie planu perspektywicznego*, „Gospodarka Planowa", 1976, nr 7/8, s. 378.

[16] M. Gołacka: *Kadry kwalifikowane*, „Rada Narodowa, Gospodarka i Administracja", 1976, nr 20, s. 32—34.

jąc, w rachunku zapotrzebowania na kadrę ze średnim wykształceniem, pracowników zatrudnionych na robotniczych stanowiskach, docelowy stan zatrudnienia pracowników ze średnim wykształceniem zwiększy się do blisko 5,0 mln osób w 1990 r., to jest do 36% ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej.

Efekty reformy szkolnictwa — zwłaszcza wprowadzenie powszechnej szkoły średniej — widoczne będą na rynku pracy w 5-leciu 1986—1990. Tak więc do r. 1986 głównym źródłem dopływu robotników wykwalifikowanych będzie zasadnicza szkoła zawodowa. Ocenia się, że zatrudnienie tych pracowników powinno zwiększyć się z 2185 tys. osób w 1973 r. do około 4,3 mln osób w 1985 r.[17]

Zwiększenie odsetka pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem wymaga ogromnego wysiłku. Oblicza się, że prawie 2,5-krotnie powinna być zwiększona liczba absolwentów szkół średnich i wyższych, aby w 1990 r. odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu zatrudnionych wynosił w Polsce 10%, a ze średnim wykształceniem ponad 40%.[18]

M. Olędzki, analizując aktualną strukturę demograficzną kadr z wyższym wykształceniem, stwierdza, że „polityka zatrudnienia i kształcenia musi brać pod uwagę przedłużenie aktywności zawodowej ponad granice wieku emerytalnego, przede wszystkim w takich działach, jak: oświata i wychowanie, opieka społeczna i kultura fizyczna, przemysł i budownictwo oraz administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości".[19]

Prognoza dotycząca zatrudnienia i struktury kadr według wykształcenia do roku 1990 przedstawiona jest w materiałach Biura Kadr i Szkolenia CZ SBM.[20] Według tej prognozy przewiduje się, że w latach 1971—1990 będzie zatrudnionych około 161 tys. nowych pracowników, w tym: 51 tys. pracowników umysłowych i 110 tys. pracowników fizycznych. Przy ustaleniu liczby nowo zatrudnionych pracowników do roku 1990 uwzględniono wzrost zadań spółdzielczości mieszkaniowej w tym okresie oraz ubytek naturalny wynoszący 16 380 pracowników, którzy odejdą na emeryturę.

Zapotrzebowanie na pracowników z wyższym wykształceniem do r. 1990 określone jest dla całej spółdzielczości mieszkaniowej na 21 tys. osób, w tym: 12 tys. inżynierów, 6 tys. ekonomistów i prawników, 3 tys. absolwentów pozostałych kierunków studiów. Zapotrzebowanie na pracowników ze średnim wykształceniem wyniesie 78 tys. pracowników,

---

[17] Gołacka: *Kadry kwalifikowane...*, s. 33.

[18] Z. Sufin: *Planowanie przyszłości społeczeństwa,* Warszawa 1975, s. 176.

[19] M. Olędzki: *Podsystem „Magister"*, „Polityka Społeczna", 1975, nr 11/12, s. 35.

[20] Tezy do opracowania kierunkowych założeń rozwoju spółdzielczości mieszkaniowej w zakresie rekrutacji kadr do r. 1990, Maszynopis Biura Kadr i Szkolenia CZ SBM w Warszawie.

w tym: 24 tys. pracowników umysłowych i 54 tys. pracowników fizycznych. Wśród pracowników ze średnim wykształceniem 17 tys. powinno legitymować się wykształceniem ekonomicznym, 59 tys. powinno ukończyć technika o różnych specjalnościach, a 2 tys. — szkoły średnie ogólnokształcące.

Prognoza powyższa przewiduje ponad pięciokrotny (od 35 tys. w r. 1971 do około 195 tys. w r. 1990) wzrost zatrudnienia w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego, co nie wydaje się możliwe do spełnienia w aktualnej sytuacji na rynku pracy. Osiągnięcie zaproponowanej struktury kadr według wykształcenia jest możliwe, ale głównie przez podwyższenie kwalifikacji zawodowych już zatrudnionych pracowników.

ZAPOTRZEBOWANIE SPÓŁDZIELCZOŚCI MIESZKANIOWEJ NA KADRY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM W LATACH 1976—1980

Pierwszą prognozę zatrudnienia kadr kwalifikowanych z wyższym wykształceniem w Polsce sporządzono dla lat 1960—1980,[21] w oparciu o dane pochodzące ze spisu kadrowego w 1958 r.

Spółdzielczość mieszkaniowa nie opracowuje zapotrzebowania na kadry kwalifikowane, z wyjątkiem zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem. Zapotrzebowanie to ustala się w oparciu o zgłoszone potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych spółdzielczości mieszkaniowej. Globalne zapotrzebowanie na absolwentów szkół wyższych opracowuje Wydział Kadr i Szkolenia CZ SBM.

Początkowe ustalenia zapotrzebowania na lata 1976—1980 uległy pewnej zmianie ze względu na nowy podział administracyjny kraju i reorganizację spółdzielczości mieszkaniowej. Aktualne ustalenia ilustruje tabela 4. Przedstawione w niej liczby wskazują, że zapotrzebowanie spółdzielczości mieszkaniowej na absolwentów szkół wyższych wynosi w latach 1976—1980 prawie 2300 osób, w tym zapotrzebowanie na absolwentów objętych planowym zatrudnieniem wynosi 91,6% globalnego zapotrzebowania na kadrę z wyższym wykształceniem. Zapotrzebowanie na absolwentów w bieżącym 5-leciu w poszczególnych latach będzie ulegało zasadniczej zmianie. O ile w r. 1977 stanowić będzie 24,2% pięcioletniego zapotrzebowania, to w ostatnim roku wyniesie zaledwie 13,5%. Z tych liczb wnioskować można o pewnym zmniejszeniu się zapotrzebowania spółdzielczości mieszkaniowej na kadrę z wyższym wykształceniem, ale istnieje jeszcze w dalszym ciągu duże zapotrzebowanie na kadrę z wyższym wykształceniem technicznym. Stanowi ono około 62,5% ogólnego

---

[21] Pierwsza prognoza zatrudnienia kadr z wyższym wykształceniem przedstawiona jest m. in. w publikacji: *Polityka kształcenia zawodowego*, praca zbiorowa pod red. M. Olędzkiego, Warszawa 1973, s. 145—158.

Tab. 4. Zapotrzebowanie spółdzielczości mieszkaniowej na absolwentów szkół wyższych w latach 1976—1980
Requirement of housing cooperatives for high-school graduates in 1976—1980

Wyszczególnienie	Zapotrzebowanie na absolwentów w latach						
	1976	1977	1978	1979	1980	1976—1980	
						w liczbach bezwzględnych	struktura w procentach
Ogółem	443	555	543	442	311	2294	100,0
Zapotrzebowanie na absolwentów objętych planowym zatrudnieniem, w tym:	411	505	489	408	288	2101	91,6
Politechniki i AGH	297	368	345	287	199	1495	65,2
Akademie Ekon. i SGPiS	83	72	88	74	56	373	16,2
Uniwersytety	32	65	56	47	33	233	10,2
Zapotrzebowanie na absolwentów nie objętych planowym zatrudnieniem, w tym:	32	50	54	34	23	193	8,4
Akademie Rolnicze	9	15	17	9	7	57	2,5
Uniwersytety	19	29	31	21	14	114	5,0
Wyższe Szkoły Plastyczne	2	3	3	1	—	9	0,4
Wyższe Szkoły Wych. Fiz.	2	3	3	3	2	13	0,5
Procentowy udział zapotrzebowania na absolwentów w poszczególnych latach	19,3	24,2	23,7	19,3	13,5	100,0	—

Źródło: Zestawienie własne na podstawie przewidywanego zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych do zatrudnienia w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego w latach 1976—1980, przesłanego Ministerstwu Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Maszynopis, Wydział Szkolenia CZ SBM w Warszawie oraz wyliczenia własne.

zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych. Spośród kierunków studiów technicznych największe jest zapotrzebowanie na absolwentów budownictwa, inżynierii środowiska oraz architektury.

W związku z ogólnym dużym zapotrzebowaniem gospodarki narodowej na wyżej wymienione kierunki (kierunki deficytowe), zapotrzebowanie spółdzielczości mieszkaniowej na tę kadrę nie zostanie całkowicie zrealizowane. Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po sporządzeniu planu rozdziału absolwentów szkół wyższych na lata 1976—1980 przydzieliło spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego niewielką liczbę absolwentów kierunków deficytowych. I tak, zapotrzebowanie na absolwentów budownictwa wynosi 665 osób, a przydzielono 150 osób, co stanowi 22,5% zapotrzebowania, na absolwentów inżynierii środowiska — 421 osób, przydzielono 125 (29,7%), na absolwentów architektury 278 osób, przydzielono 187 (67,2%).

Na drugim miejscu w spółdzielczości budownictwa mieszkaniowego plasuje się zapotrzebowanie na absolwentów wyższych szkół ekonomicznych, które stanowi 16,2% globalnego zapotrzebowania na kadrę z wyższym wykształceniem.

Niewielkie jest zapotrzebowanie spółdzielczości mieszkaniowej na absolwentów szkół wyższych nie objętych planowym zatrudnieniem. Wynosi ono 193 osoby, w tym 74 osoby przewidziane jest do zatrudnienia na podstawie umów o stypendia fundowane.

Zatrudnienie absolwentów kierunków nietechnicznych nie napotyka w spółdzielczości mieszkaniowej na większe trudności, natomiast absolwenci kierunków technicznych niezbyt chętnie podejmują pracę ze względu na konkurencyjne warunki w przemyśle, transporcie — czy w przedsiębiorstwach budowlanych.

Opierając się na wcześniej omówionej metodzie normatywnej, stosowanej przez R. Jajszczyka, wyliczyć można, że udział pracowników zatrudnionych w spółdzielczości mieszkaniowej w 1980 r. wynosić ma 0,7%, a w 1990 r. — 1,5% ogółu pracowników zatrudnionych w całej gospodarce uspołecznionej (tab. 3). Przyjmując za K. Secomskim, że udział kadr z wyższym wykształceniem w ogólnym zatrudnieniu ustalony został na rok 1980 na poziomie 7,9%, a na rok 1990 — 12%,[22] to liczba pracowników z wyższym wykształceniem w spółdzielczości mieszkaniowej w 1980 r. wynosiłaby około 7580 osób, a w 1990 r. — około 28 800 osób. Otrzymana w ten sposób liczba pracowników z wyższym wykształceniem w roku 1980 jest prawie identyczna z szacunkiem Wydziału Kadr i Szkolenia CZ SBM i cytowana w niniejszym artykule.

---

[22] K. Secomski: *Kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego Polski a zadania dla szkolnictwa* [w:] *Rozwój społeczny Polski w pracach prognostycznych*, „Polska 2000", Warszawa 1971, s. 48.

Wydaje się, że wyliczona w ten sposób liczba osób z wyższym wykształceniem w spółdzielczości mieszkaniowej w stosunku do ogółu zatrudnionych w tym pionie spółdzielczości jest nieco zaniżona. Wynika to z faktu, że udział tych pracowników w ogólnych wielkościach zatrudnienia w spółdzielczości mieszkaniowej zwiększył się w latach 1971—1975 z 8,2% do 8,6%, podczas gdy w całej gospodarce uspołecznionej wzrósł z 5,3% do 5,8%.

Zakładając podobne tempo wzrostu w latach 1976—1980, można ocenić, że wskaźnik zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem powinien w spółdzielczości mieszkaniowej kształtować się na poziomie 9% w stosunku do ogółu zatrudnionych w spółdzielczości mieszkaniowej. Przyjmując taki wskaźnik, liczba osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w 1980 r. w spółdzielczości mieszkaniowej wynosiłaby około 8620 osób i byłaby o przeszło 1000 osób większa niż przy przyjęciu wskaźnika na poziomie 7,9%, czyli zapotrzebowania na kadrę z wyższym wykształceniem w latach 1976—1980 wynosiłoby około 3600 osób.

Wyłania się pytanie, w jaki sposób spółdzielczość mieszkaniowa pokryje wyliczone zapotrzebowanie na pracowników z wyższym wykształceniem? Wcześniej zaznaczono, że przy rozdziale absolwentów szkół wyższych przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, spółdzielczość mieszkaniowa otrzymała tych absolwentów niewielu. Dlatego też wydaje się, że jedyna realna szansa uzyskania kadry z wyższym wykształceniem tkwi — jak to już podkreślono — w podniesieniu i uzyskaniu coraz lepszych kwalifikacji przez pracowników już zatrudnionych w spółdzielczości mieszkaniowej. Odnosi się to przede wszystkim do młodej kadry pracowników, którzy mogą podjąć naukę systemem zaocznym czy eksternistycznym w szkołach wyższych. Należy dążyć, aby osoby wytypowane i studiujące systemem zaocznym kończyły w terminie rozpoczęte studia, zasilając w ten sposób kadrę z wyższym wykształceniem w spółdzielczości mieszkaniowej.

Największe zapotrzebowanie na kadrę z wyższym wykształceniem odczuwać będą spółdzielnie mieszkaniowe, a zwłaszcza działy gospodarki zasobami mieszkaniowymi. Stosunkowo szybki wzrost spółdzielczych zasobów mieszkaniowych powoduje wzrost zatrudnienia osób z odpowiednimi kwalifikacjami, szczególnie technicznymi, w tym dziale spółdzielni. R. Jajszczyk wyliczył, że zatrudnienie pracowników inżynieryjno-technicznych w spółdzielczej gospodarce zasobami mieszkaniowymi w roku 1980 powinno kształtować się na poziomie 3100 etatów,[23] podczas gdy w roku 1975 wynosiło 1300 etatów.

Przedstawiony wariant zapotrzebowania na kadry z wyższym wy-

---

[23] Jajszczyk: *Problemy i perspektywy...*, tab. 31, s. 62.

kształceniem w spółdzielczości mieszkaniowej do r. 1980 należy traktować jako górny, maksymalny pułap zatrudnienia tej kadry. Realne pokrycie zapotrzebowania kształtować się będzie na poziomie niższym. Trudności w pokryciu zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem wynikają głównie z wysokiego zapotrzebowania na te kadry ze strony innych działów gospodarki narodowej.

OSZACOWANIE ZAPOTRZEBOWANIA SPÓŁDZIELCZOŚCI MIESZKANIOWEJ NA PRACOWNIKÓW Z WYKSZTAŁCENIEM ŚREDNIM I ZASADNICZYM ZAWODOWYM

Oszacowanie zapotrzebowania na kadrę ze średnim i zasadniczym wykształceniem dla spółdzielczości mieszkaniowej nastręcza szereg trudności, spowodowanych przede wszystkim brakiem odpowiednich danych statystycznych z tego zakresu, jak również brakiem opracowań CZ SBM zapotrzebowania na tę kadrę. Dlatego też zaproponowane zapotrzebowanie należy traktować jako orientacyjne, przybliżone do pożądanego w r. 1980.

Zapotrzebowanie na kadrę, zarówno ze średnim jak i zasadniczym zawodowym wykształceniem można wyliczyć na podstawie założenia odpowiednich proporcji liczby pracowników ze średnim i zasadniczym wykształceniem przypadającej na 1 pracownika z wyższym wykształceniem. Powyższa metoda jest dosyć uproszczona, ale pozwala na zorientowanie się co do przyszłego zapotrzebowania na kadry o odpowiednim przygotowaniu zawodowym i ogólnym.

Według szacunków dokonanych przez Zespół Zatrudnienia, Płac i Kadr Wykwalifikowanych Komisji Planowania, na 1 pracownika z wyższym wykształceniem powinno przypadać w 1975 roku 2,67 pracowników z wykształceniem średnim zawodowym, zaś w 1980 — 2,75.[24]

Dla spółdzielczości mieszkaniowej — na podstawie uzyskanych danych statystycznych — wskaźnik powyższy wynosił: w 1972 r. — 3,6 osoby ze średnim wykształceniem na 1 pracownika legitymującego się wyższym wykształceniem, zaś w 1975 r. — już tylko 3 osoby. Przyjmując dla r. 1980 dla spółdzielczości mieszkaniowej wskaźnik 2,75 (na tym samym poziomie, co w skali całej gospodarki narodowej), zapotrzebowanie na pracowników ze średnim wykształceniem powinno wynosić 9800 osób. Przyjęcie wskaźnika 2,75 jest o tyle uzasadnione na gruncie spółdzielczości mieszkaniowej, że w tej grupie pracowników nie przewiduje się większego jej udziału w ogólnej liczbie zatrudnionych, zwłaszcza wśród pracowników ze średnim wykształceniem ogólnym. Wydaje się, że spośród ogólnej liczby zapotrzebowania na kadrę ze średnim wykształceniem 2/3 powinno legitymować się wykształceniem średnim zawodowym, zaś pozostała kadra

---

[24] H. Król: *Prognozy wykształcenia ludności zawodowo-aktywnej*, „Polska 2000", 1971, nr 1, s. 38.

z wykształceniem ogólnym. Zachowanie powyższych proporcji jest szczególnie ważne dla spółdzielni mieszkaniowych, zwłaszcza dla gospodarki zasobami mieszkaniowymi, gdzie „udział pracowników gospodarki zasobami mieszkaniowymi w ogólnej liczbie zatrudnionych w spółdzielniach będzie wzrastać z 50% w 1971 r. do 60% w 1980 r. i 68% w 1990 r.” [25] Dotychczas gros pracowników działu gospodarki zasobami mieszkaniowymi legitymowało się wykształceniem średnim i należy przypuszczać, że tendencja ta utrzyma się również w przyszłości.

Zespół Zatrudnienia, Płac i Kadr Kwalifikowanych Komisji Planowania przy Radzie Ministrów dokonał również szacunku zapotrzebowania na pracowników z zasadniczym wykształceniem zawodowym, przypadających na 1 pracownika z wyższym wykształceniem i ustalił powyższy wskaźnik dla r. 1980 na poziomie 5,16.[26] Przyjmując powyższy wskaźnik dla spółdzielczości mieszkaniowej wynika, że pożądane zapotrzebowanie na pracowników z zasadniczym wykształceniem w 1980 r. powinno wynosić 18 576 osób. Oszacowany wskaźnik 5,16 dla r. 1980 jest dwukrotnie wyższy od analogicznego wskaźnika w spółdzielczości mieszkaniowej w r. 1975. Wzrost tego wskaźnika w r. 1980 można uzasadnić koniecznością zwiększenia zatrudnienia tej grupy pracowników, z powodu wzrostu spółdzielczych zasobów mieszkaniowych. Wydaje się, że największe zapotrzebowanie na pracowników posiadających zasadnicze zawodowe wykształcenie odczuwać będzie spółdzielcza gospodarka zasobami mieszkaniowymi.

Według R. Jajszczyka do r. 1990: „największe potrzeby kadrowe spółdzielczej gospodarki zasobami mieszkaniowymi dotyczyć będą dwóch grup pracowników fizycznych: dozorców i sprzątaczy oraz robotników wykonawstwa remontowego. Wzrost zapotrzebowania na te dwie grupy pracowników fizycznych będzie stanowić 50% globalnego wzrostu zatrudnienia w spółdzielniach, a 72% wzrostu zatrudnienia w gospodarce zasobami mieszkaniowymi”.[27]

Zwiększa się również udział pracowników z zasadniczym zawodowym wykształceniem zatrudnionych w spółdzielczości mieszkaniowej w stosunku do ogółu zatrudnionych w całej gospodarce uspołecznionej, legitymujących się tym wykształceniem. O ile w r. 1972 udział ten wynosił 0,27%, to w r. 1974 — 0,42%, natomiast w r. 1980 przewiduje się, że udział ten wyniesie 0,51%. Głównym źródłem dopływu pracowników z zasadniczym wykształceniem będą, zarówno dla spółdzielczości mieszkaniowej, jak i całej gospodarki uspołecznionej, zasadnicze szkoły zawodowe.

Minister Oświaty i Wychowania J. Kuberski podaje, że obecnie spo-

[25] R. Jajszczyk: *Problemy i perspektywy spółdzielczej gospodarki mieszkaniowej*, Warszawa 1976, s. 63.

[26] Król: *Prognozy poziomu...*, s. 37.

[27] Jajszczyk: *Problemy i perspektywy...*, s. 63.

śród 94% ogółu absolwentów szkół podstawowych, którzy podejmują dalszą naukę bezpośrednio po ukończeniu klasy ósmej, ponad 74% kształci się w szkołach zawodowych.[28] Podjęte zostały prace nad przygotowaniem nowej nomenklatury zawodów, a więc scalenie wąskich specjalności w zawody o szerokim profilu. Zamiast dotychczasowych 600 zawodów i specjalności wprowadzonych będzie tylko 200, które zapewnią bardziej uniwersalne i elastyczne przygotowanie fachowców. Za podstawowe kryterium oceny efektywności szkolnictwa zawodowego przyjęty został stopień zaspokojenia przez to szkolnictwo potrzeb kadrowych gospodarki narodowej zarówno pod względem liczby, jak też jakości kształconych kadr. Minister podkreśla również, że dąży się do integracji szkolnictwa zawodowego, aby wspólnie z innymi resortami rozwiązywać istniejące problemy tego szkolnictwa.

Na podstawie dotychczasowych wyliczeń można zaproponować strukturę zatrudnienia według wykształcenia w spółdzielczości mieszkaniowej w r. 1980. Powinna ona kształtować się w sposób następujący:

Zatrudnienie	W liczbach bezwzględnych	W procentach
Ogółem	95 800	100,0
W tym z wykształceniem:		
Wyższym	8 620	9,0
Średnim	24 500	26,7
Zasadniczym zawodowym	28 700	30,0
Podstawowym i poniżej podstawowego	33 980	34,3

Porównując strukturę zatrudnienia w spółdzielczości mieszkaniowej według wykształcenia ze strukturą z r. 1974, zauważa się pewne zmiany. Dotyczą one przede wszystkim wzrostu udziału pracowników z zasadniczym zawodowym wykształceniem oraz z wyższym w ogólnej strukturze zatrudnienia, kosztem malejącego udziału grupy ostatniej, czyli z wykształceniem podstawowym i poniżej podstawowego.

Globalne oszacowanie zapotrzebowania na kadry w spółdzielczości mieszkaniowej do r. 1980 jest mniej więcej zgodne z ogólnymi tendencjami w skali całej gospodarki narodowej.

Spółdzielczość mieszkaniowa może liczyć na pewne zwiększenie kadr wysoko kwalifikowanych ze względu na dynamiczny wzrost spółdzielczego budownictwa mieszkaniowego. Zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych społeczeństwa stało się bowiem jednym z naczelnych zadań aktualnej i przyszłej polityki społeczno-gospodarczego rozwoju kraju.

Spółdzielczość mieszkaniowa, podobnie jak wszystkie działy gospodarki

[28] J. Kuberski: *Kwalifikacje decydują o postępie*, „Trybuna Ludu", 1976, nr 233, s. 5.

narodowej, powinna realizować centralny program racjonalizacji zatrudnienia. Racjonalizacja staje się obecnie centralnym strategicznym celem polityki zatrudnienia, ponieważ osiągnięcie zaplanowanych zadań można uzyskać jedynie pod warunkiem znacznie bardziej niż dotychczas dynamicznego wzrostu wydajności pracy. Konieczność racjonalizacji zatrudnienia została podkreślona w przemówieniu tow. Edwarda Gierka w Mielcu, który stwierdził, że: „W tym pięcioleciu będziemy musieli bardziej racjonalnie niż kiedykolwiek wykorzystywać każdą parę rąk, każdy dobry pomysł i każdą dobrą inicjatywę.” [29] Dalej w swym przemówieniu Edward Gierek podkreślił: „Problemowi zasadniczej poprawy efektywności gospodarowania musimy podporządkować wszelkie rozwiązania systemowe i organizacyjne. Jest to podstawowe zadanie w realizacji strategii dynamicznego rozwoju kraju.”

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена проблемам планирования и прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах в жилищной кооперации. В ней представлено планирование размеров занятости в жилищной кооперации на фоне всего обобществленного хозяйства в 1976—1990 гг. Кроме того, анализируется плановая потребность жилищной кооперации на кадры с высшим образованием до 1980 г., а также ориентировочная потребность в этих кадрах и в работниках со средним образованием и начальным профессиональным образованием (по подсчетам автора).

SUMMARY

The paper deals with the problem of prognosis and planning of trained labour force requirements in housing cooperatives. The planning of employment in housing cooperatives for workers with higher education until 1980, as well as the needs for the years 1976—1990. The analysis also includes planned requirements of housing cooperatives for workers with higher education until 1980, as well as the needs for such personnel and workers with secondary and vocational education according to the author's own calculations.

[29] A. Buksdorf: *Zatrudnienie — równanie bez niewiadomych*, „Trybuna Ludu”, 1976, nr 235, s. 3.